

# **Titre VI – Rapports collectifs du travail**

## **Chapitre II.- La négociation de la convention collective de travail**

### **Section 1. – Procédure de négociation d’une convention collective de travail**

#### **Art. L. 162-1.**

(1) Pour chaque convention collective est constituée une commission de négociation unique regroupant les syndicats remplissant les conditions prévues aux articles L. 161-3, L. 161-4 et L. 161-5, selon la convention visée.

(2) Ces syndicats peuvent, à l’unanimité, admettre ou refuser d’autres syndicats à la négociation. Copie de leur décision est adressée au ministre et à l’Inspection du travail et des mines.

(3) Doivent être admis à la commission de négociation le ou les syndicats ayant obtenu isolément ou ensemble cinquante pour cent des suffrages au moins lors de la dernière élection pour les délégations du personnel dans les entreprises ou établissements relevant du champ d’application de la convention collective.

Ne sont prises en considération que les voix recueillies par les candidats qui se sont présentés sous le sigle du ou des syndicats demandeurs, à l’exclusion des candidats dits neutres.

(4) Les demandes visées au paragraphe (3) doivent être tranchées dans un délai de sept jours à compter de leur réception. En cas de refus d’admission ou d’absence de décision dans le délai imparti, l’affaire est transmise au ministre qui rendra sa décision dans les deux semaines, en statuant sur la base d’un rapport circonstancié établi par l’Inspection du travail et des mines, les parties entendues en leurs explications.

(5) Pendant la durée des négociations collectives, les articles L. 415-11 et L. 415-12 sont applicables aux membres de la commission de négociation.

#### **Art. L. 162-2.**

(1) La demande d’ouverture de négociations collectives doit être introduite par les représentants qualifiés des personnes ou organisations intéressées. La partie sollicitée ne peut se soustraire à l’obligation d’entamer de telles négociations.

(2) Les négociations doivent effectivement commencer dans un délai de trente jours à partir de la date de notification de la demande d’ouverture de négociations collectives.

(3) Toutefois, l'employeur sollicité peut, dans un délai de quinze jours à partir de la notification de la demande d'ouverture de négociations, informer la partie demanderesse de son intention de négocier au sein d'un groupement ou d'une organisation d'employeurs, ou ensemble avec d'autres employeurs ayant la même activité ou la même profession. Dans ce cas, les négociations doivent être effectivement ouvertes dans un délai de soixante jours à partir de la date de notification de la demande d'ouverture de négociations collectives. A défaut, la partie concernée peut être obligée à négocier séparément. Les négociations doivent alors effectivement commencer dans les quinze jours à compter de l'expiration du délai de soixante jours fixé à l'alinéa 2.

(4) En cas de refus explicite ou implicite d'engager les négociations dans le délai légal, la partie demanderesse peut entamer la procédure de conciliation.

## **Section 2. – Signature et validité de la convention collective**

### **Art. L. 162-3.**

La convention collective de travail doit, sous peine de nullité, être signée par l'ensemble des parties ayant participé à la négociation, sous réserve des dispositions de l'article L. 162-4.

Elle n'entre en vigueur qu'à la suite du dépôt accepté conformément à l'article L. 162-5.

### **Art. L. 162-4.**

(1) Un ou plusieurs des syndicats ayant fait partie de la commission de négociation peuvent convenir avec leur cocontractant de signer seuls la convention collective tout en invitant, dans un délai de huit jours, les autres syndicats à se joindre à la signature.

(2) Dans les huit jours de l'invitation, les syndicats contactés doivent faire part de leur décision.

(3) A défaut d'accord de l'ensemble des syndicats ayant fait partie de la commission de négociation, un ou plusieurs des syndicats décidés à signer seuls conformément au paragraphe (1) peuvent saisir le ministre dans les huit jours à partir de l'expiration du délai prévu au paragraphe (2).

(4) Au cas où le ministre constate que le ou les syndicats qui veulent signer seuls disposent d'un mandat direct ou indirect de cinquante pour cent au moins des salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective de travail, il admet le ou les syndicats demandeurs à la signature de la convention collective.

A cette fin, le ou les syndicats voulant signer la convention collective doivent avoir obtenu cinquante pour cent des suffrages au moins lors de la dernière élection pour les délégations du personnel dans les entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la convention collective. Ne sont prises en considération que les voix recueillies par les candidats qui se sont présentés sous le sigle du ou des syndicats demandeurs, à l'exclusion des candidats dits neutres.

## **Section 3. – Dépôt et publicité de la convention collective de travail**

#### **Art. L. 162-5.**

(1) La convention collective est déposée à l'Inspection du travail et des mines par la partie la plus diligente.

(2) Sur proposition de l'Inspection du travail et des mines, le ministre émet dans les quinze jours du dépôt sa décision qui est communiquée aux parties et publiée au Mémorial B.

A défaut de décision dans le délai prévu, le dépôt effectué est considéré comme accepté.

(3) La convention collective dont le dépôt a été accepté sort ses effets au lendemain de la formalité prévue au paragraphe (1), à moins que les parties n'en aient disposé autrement.

(4) La convention collective est portée à la connaissance des salariés concernés par affichage aux endroits appropriés de leurs lieux de travail.

Par ailleurs, sur simple demande du salarié, le texte de la convention collective est envoyé par courrier électronique soit à l'adresse électronique personnelle utilisée par le salarié sur le lieu de travail, soit, en cas d'accord du salarié, à l'adresse électronique personnelle du salarié à son domicile ou son lieu de résidence. Au cas où l'envoi par courrier électronique n'est pas possible, la convention collective est remise sur support papier aux salariés demandeurs, aux frais des employeurs concernés.

#### **Section 4. – Unicité de la convention collective**

*(Loi du 13 mai 2008)*

#### **Art. L. 162-6.**

(1) Les parties prévues aux articles L. 161-1 et L. 162-2 peuvent décider:

- soit d'exclure les fonctions d'encadrement et de support non directement liées à l'exécution de l'activité principale de l'entreprise ou du secteur des dispositions contenues dans la convention collective en vertu du paragraphe (2) et des points 1. et 2. du paragraphe (3) de l'article L. 162-12;

- soit de prévoir des conditions divergentes pour les fonctions d'encadrement et de support non directement liées à l'exécution de l'activité principale de l'entreprise ou du secteur concernant les dispositions contenues dans la convention collective en vertu du paragraphe (2) et des points 1. et 2. du paragraphe (3) de l'article L. 162-12.

(2) Pour pouvoir entrer en vigueur, et sous peine du refus du dépôt conformément à l'article L. 162-5, tout amendement ou avenant à une convention collective, respectivement tout autre texte, quelle que soit sa dénomination, modifiant la convention en cours de validité de celle-ci, doit être signé par l'ensemble des signataires originaires.

#### **Art. L. 162-7.**

(1) Lorsqu'une convention collective de travail s'applique à un groupement ou un ensemble d'entreprises ou d'employeurs, à un secteur ou à une branche d'activité, les parties

contractantes peuvent décider de lui conférer le caractère de convention-cadre et de renvoyer le règlement de certaines matières à des accords collectifs à négocier aux niveaux inférieurs.

Dans ce cas, la convention collective doit expressément:

1. énoncer qu'il s'agit d'une convention-cadre;
2. énumérer avec précision les domaines ou matières qui sont à régler aux niveaux de négociation inférieurs;
3. fixer les niveaux auxquels cette négociation doit se faire, étant entendu que le niveau de négociation ne peut être inférieur à celui de l'entreprise;
4. fixer les grands principes régissant les matières dont le détail peut être déterminé par des accords aux niveaux inférieurs.

(2) Les accords visés ci-dessus doivent, sous peine de nullité, être signés par les représentants des parties contractantes. Ils n'entrent en vigueur qu'après avoir fait l'objet d'une décision d'acceptation dans les conditions de l'article L. 162-5.

## **Section 5. – Champ d'application de la convention collective de travail**

### **Art. L. 162-8.**

(1) Sont soumises aux dispositions d'une convention collective ou d'un accord subordonné toutes les personnes qui les ont signés personnellement ou par mandataire.

(2) Lorsqu'un employeur est lié par de tels conventions ou accords, il les applique à l'ensemble de son personnel visé par la convention ou l'accord en cause.

(3) Sauf disposition contraire de la convention collective ou de l'accord subordonné, les conditions de travail et de salaire des salariés ayant la qualité de cadres supérieurs ne sont pas réglementées par la convention collective ou l'accord subordonné conclus pour le personnel ayant le statut de salarié.

Toutefois, les parties contractantes qualifiées au sens des dispositions qui précèdent peuvent décider de négocier une convention collective particulière pour les cadres supérieurs au sens des dispositions ci-dessus visées.

Sont considérés comme cadres supérieurs au sens du présent titre, les salariés disposant d'un salaire nettement plus élevé que celui des salariés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais, tenant compte du temps nécessaire à l'accomplissement des fonctions, si cet salaire est la contrepartie de l'exercice d'un véritable pouvoir de direction effectif ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie, une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires du travail et notamment l'absence de contraintes dans les horaires.

La convention collective ou l'accord subordonné mentionnent les catégories de personnel non couvertes au sens de la présente disposition.

Sont nulles toutes les clauses d'une convention collective, d'un accord subordonné et d'un contrat de travail individuel prétendant soustraire aux effets de la convention collective ou de l'accord subordonné applicables des salariés qui ne remplissent pas l'ensemble des conditions fixées à l'alinéa 3 du présent paragraphe.

Par ailleurs, l'ensemble de la législation du travail, y compris en matière de durée de travail et d'heures supplémentaires est applicable aux salariés ne remplissant pas toutes les conditions fixées aux alinéas qui précèdent.

## **Section 6. – Durée de validité de la convention collective de travail**

### **Art. L. 162-9.**

La durée de validité d'une convention collective de travail est de six mois au moins et de trois années au plus à partir de la date de son entrée en vigueur fixée conformément à l'article L. 162-5.

### **Art. L. 162-10.**

(1) La convention collective de travail peut être dénoncée, en tout ou en partie, moyennant un préavis à fixer par la convention collective. Ce préavis est de trois mois au maximum avant la date de son échéance.

La dénonciation faite conformément à l'alinéa qui précède vaut demande d'ouverture de négociations au sens de l'article L.162-2.

Une copie de la dénonciation est adressée sans délai à l'Inspection du travail et des mines qui en fait tenir copie au ministre.

(2) La convention collective dénoncée cesse ses effets dès l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention et au plus tard le premier jour du douzième mois de sa dénonciation, sauf fixation conventionnelle d'un autre délai.

(3) A défaut de stipulation contraire de la convention collective de travail, la convention qui n'a pas été dénoncée dans les délais et formes prescrits au paragraphe (1) est reconduite à titre de convention à durée indéterminée. Elle ne peut par la suite être dénoncée qu'avec le préavis stipulé dans la convention, sans préjudice des dispositions du paragraphe (1). Une copie de cette dénonciation est adressée sans délai à l'Inspection du travail et des mines qui en fait tenir copie au ministre.

(4) Lorsque la convention collective de travail ou certaines de ses stipulations n'ont pas été dénoncées conformément aux dispositions du paragraphe (1), les parties concernées peuvent décider d'un commun accord de renégocier la convention ou certaines de ses dispositions. Dans ce cas, les négociations doivent commencer au plus tard six semaines avant que la convention collective ou les dispositions concernées ne viennent à expiration.

L'accord des parties visé à l'alinéa qui précède est consigné dans un document écrit qui précise les dispositions dénoncées et dont une copie est adressée sans délai au ministre et à l'Inspection du travail et des mines.

## **Section 7. – Obligation de trêve sociale durant la période de validité de la convention collective**

### **Art. L. 162-11.**

Pendant la durée de validité de la convention collective de travail ou de l'accord subordonné, les parties contractantes s'abstiennent de tous actes qui peuvent être de nature à en compromettre l'exécution loyale, ainsi que de toute grève ou mesure de lock-out.

## **Section 8. – Contenu de la convention collective de travail**

### **Art. L. 162-12.**

(1) La convention collective de travail et les accords subordonnés fixent, sous peine de nullité:

1. les qualités des parties;
2. leur champ d'application professionnel et territorial;
3. leurs date d'entrée en vigueur, durée et délai de dénonciation.

(2) La convention collective de travail et les accords visés à l'article L. 162-7 déterminent notamment les conditions de travail dont les parties conviennent.

Les conditions de travail à déterminer par les parties comprennent au moins:

1. les conditions d'embauchage et de congédiement des salariés, y compris des mesures appropriées d'accueil et de préparation aux tâches à exécuter;
2. la durée de travail et son aménagement, le travail supplémentaire et les repos journalier et hebdomadaire;
3. les jours fériés;
4. le régime des congés applicable, dont, entre autres, le congé annuel;
5. le système des salaires ainsi que les éléments de salaire par catégories professionnelles.

(3) Toute convention collective de travail doit obligatoirement prévoir:

1. des majorations pour travail de nuit qui ne peuvent être inférieures à quinze pour cent du salaire; dans les entreprises à travail continu, le travail de nuit correspond à celui effectué par les relèves de nuit;
2. des majorations de salaire pour travaux pénibles, dangereux et insalubres;
3. les modalités d'application du principe de l'égalité de salaire entre hommes et femmes;

4. l'inscription des modalités concernant la lutte contre le harcèlement sexuel et moral, dont le mobbing, dans le champ d'application de la convention collective et des sanctions notamment disciplinaires qui peuvent être prises dans ce cadre.

Lorsqu'il s'agit d'une convention collective couvrant un secteur, une branche ou plusieurs entreprises, celle-ci peut prévoir les conditions auxquelles les modalités d'application concrètes, au niveau de l'entreprise, des cinq domaines énumérés au paragraphe (2), peuvent être fixées par un accord entre partenaires sociaux au niveau approprié.

(4) La convention collective ou les accords subordonnés contiennent obligatoirement des dispositions consignant le résultat des négociations collectives, qui doivent obligatoirement porter sur les sujets suivants:

1. l'organisation du temps de travail, y compris des formules souples de travail, afin de rendre les entreprises productives et compétitives et d'atteindre l'équilibre nécessaire entre souplesse et sécurité; les négociations collectives sur l'organisation du temps de travail portent notamment sur des périodes de référence pour le calcul de la durée de travail, sur la réduction du temps de travail, sur la réduction des heures supplémentaires, sur le développement du travail à temps partiel et sur les interruptions de carrière;

2. la politique de formation de l'entreprise, du secteur ou de la branche auxquels la convention collective est applicable, et notamment l'accroissement des possibilités de formation, d'expérience professionnelle, de stages, d'apprentissage ou d'autres mesures propres à faciliter la capacité d'insertion professionnelle, notamment en faveur des chômeurs, ainsi que le développement des possibilités de formation tout au long de la vie; le nombre des possibilités supplémentaires ainsi créées est consigné dans la convention collective;

3. d'une manière générale, les efforts faits par les parties à la convention collective en vue du maintien ou de l'accroissement de l'emploi et de la lutte contre le chômage, notamment en faveur des salariés âgés de plus de quarante-cinq ans; les lignes directrices pour les politiques de l'emploi adoptées annuellement par le Conseil européen et faisant l'objet des plans d'action nationaux en faveur de l'emploi servent de lignes de conduite au cours de ces négociations;

4. la mise en oeuvre du principe de l'égalité de salaire entre hommes et femmes dans les établissements ou entreprises auxquels la convention collective est applicable; dans ce contexte, les négociations portent notamment sur l'établissement d'un plan d'égalité en matière d'emploi et de salaires et sur les moyens de rendre l'entreprise et la formation continue y offerte accessibles aux personnes désirant réintégrer le marché de l'emploi après une interruption de carrière.

Lorsqu'il s'agit d'une convention collective couvrant un secteur, une branche ou plusieurs entreprises, celle-ci peut prévoir les conditions auxquelles les modalités d'application concrètes, au niveau de l'entreprise, des quatre domaines énumérés à l'alinéa qui précède, peuvent être fixées par un accord entre partenaires sociaux au niveau approprié.

(5) Les entreprises doivent donner accès à des mesures de formation continue à leurs salariés absents en raison d'une interruption de carrière du fait notamment d'une maternité, d'une mesure de formation ou d'un congé sabbatique, afin de leur permettre de suivre l'évolution de la technique et des procédés de production.

Les conventions collectives doivent obligatoirement fixer les modalités de ces mesures de formation ou déterminer les conditions auxquelles des accords subordonnés peuvent y pourvoir.

En l'absence de convention collective ou d'accord subordonné, une convention entre le ministre et une ou plusieurs entreprises déterminées, un groupe d'entreprises, un secteur, une branche ou une profession déterminés peut déterminer les modalités de ces mesures de formation.

(6) Toute stipulation contraire aux lois et règlements est nulle, à moins qu'elle ne soit plus favorable pour les salariés.

(7) Toute stipulation d'un contrat de travail individuel, tout règlement interne et toute disposition généralement quelconque, contraires aux clauses d'une convention collective ou d'un accord subordonné, sont nuls, à moins qu'ils ne soient plus favorables pour les salariés.

## **Section 9. – Contestations nées d'une convention collective de travail**

### **Art. L. 162-13.**

(1) Les demandes en interprétation des conventions collectives de travail et des accords subordonnés conclus en application de l'article L. 162-7 relèvent de la compétence des juridictions du travail.

Il en est de même des contestations nées de leur exécution.

(2) Lorsqu'une action née de la convention collective de travail ou des accords subordonnés conclus en application de l'article L. 162-7 est intentée par une personne liée par un de ces contrats collectifs, toute organisation syndicale partie à cette convention ou à cet accord peut toujours intervenir dans l'instance engagée si la solution du litige peut présenter un intérêt collectif pour ses membres.

(3) Les organisations syndicales parties à une convention collective ou aux accords subordonnés conclus en application de l'article L. 162-7 peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention ou de cet accord en faveur d'un de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci en ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer.

L'intéressé peut toujours intervenir dans l'instance engagée par l'organisation syndicale.

(4) Par dérogation aux dispositions des paragraphes (2) et (3), les organisations syndicales ne peuvent être ni demandeurs, ni défendeurs dans une action en dommages-intérêts du chef de l'application du présent titre.

## **Section 10. – Questions de procédure**

### **Art. L. 162-14.**

Les demandes et décisions en rapport avec l'application des chapitres Ier et II du présent titre sont notifiées sous forme d'envoi recommandé à la poste avec accusé de réception.



Toute autre forme de notification est admise. Dans ces cas, l'expéditeur a la charge de la preuve de la réception du courrier par le destinataire.

**Art. L. 162-15.**

Les décisions visées à l'article L. 162-14 sont susceptibles d'un recours en réformation devant les juridictions administratives.

Le délai de recours et d'appel est respectivement fixé à un mois.